



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en
instituciones educativas de Barranca, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Bch: Eliana Elizabeth Aparicio Tafur

ASESOR:

Dr. José Víctor Quispe Atuncar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2016

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Bertha Silva Narvaste

Presidente

Dr. José Quispe Atuncar

Secretario

Mg. Edith Rivera Arellano

Vocal

Dedicatoria

A mi madre por ser mi fuente de inspiración
para lograr mis metas, a mi esposo e hijas por
ser mi razón de vivir y superación.

Agradecimiento

A Dios por mostrarme el camino correcto para alcanzar mi objetivo de ser Magister en Educación, a mi esposo por su apoyo incondicional y a mis hijas por su tolerancia y tiempo restado.

Declaratoria de autenticidad.

Yo, Eliana Elizabeth Aparicio Tafur, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 31659617 con la tesis titulada “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en instituciones educativas de Barranca, 2014”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Barranca, 09 de julio de 2016

Firma.....

DNI:31659617

Nombres y apellidos: Eliana Elizabeth Aparicio Tafur

Presentación.

Señor Presidente

Señores Miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en instituciones educativas de Barranca, 2014” con la finalidad de analizar el nivel de gestión del talento humano y la satisfacción laboral mediante el estudio de sus dimensiones, en cumplimiento del Reglamento de Post Grado de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster.

El documento consta de siete capítulos a través de los cuales se expone los lineamientos teóricos que sustentan nuestra investigación, así como los lineamientos metodológicos, los resultados obtenidos y las conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo, con lo cual queremos contribuir conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la toma de decisiones a fin de mejorar la gestión del talento humano en las instituciones educativas y potenciarlas capacidades de los docentes mediante una efectiva satisfacción laboral en el marco de la educación básica regular.

Ponemos a su consideración el presente trabajo, para su valoración respectiva.

La autora

Tabla de contenidos

	Pág.
Páginas del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3. Justificación	56
1.4. Problema	59
1.5. Hipótesis	61
1.6. Objetivos	62
II. MARCO METODOLÓGICO	64
2.1. Variables	65
2.2. Operacionalización de variables	66
2.3. Metodología	67
2.4. Tipos de estudio	68
2.5. Diseño	68

2.6. Población, muestra y muestreo	69
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8. Validación y confiabilidad	74
2.9. Métodos de análisis de datos	77
III. RESULTADOS	79
IV. DISCUSIÓN	98
V. CONCLUSIONES	104
VI. RECOMENDACIONES	107
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Prueba 1	
Anexo N° 03: Prueba 2	
Anexo N° 04: Base de datos	
Anexo N° 5: Artículo Científico	

Lista de tablas.

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables.	66
Tabla 2. Distribución de la población de estudio	70
Tabla 3. Validez del instrumento de Gestión del Talento Humano.	75
Tabla 4. Prueba de fiabilidad del instrumento de Gestión del Talento Humano.	76
Tabla 5. Prueba de fiabilidad del instrumento de Satisfacción Laboral.	76
Tabla 6. Escalas de interpretación de Correlación de Spearman	78
Tabla 7. Niveles de Gestión del talento humano.	80
Tabla 8. Niveles de Cultura organizacional.	81
Tabla 9. Nivel de calidad de vida institucional.	82
Tabla 10. Nivel de percepción sobre la capacitación en la Institución Educativa.	83
Tabla 11. Nivel de recompensas en la Institución Educativa.	84
Tabla 12. Niveles de evaluación de desempeño en la Institución Educativa.	85
Tabla 13. Niveles de Satisfacción laboral.	86
Tabla 14. Nivel de Significación de la tarea	87
Tabla 15. Nivel de percepción de las condiciones de trabajo	88
Tabla 16. Nivel de percepción sobre el reconocimiento personal.	89
Tabla 17. Nivel de percepción sobre los beneficios económicos	90
Tabla 18. Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones de estudio.	91
Tabla 19. Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral	92
Tabla 20. Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.	93
Tabla 21. Relación entre la calidad de vida institucional y la satisfacción laboral	94
Tabla 22. Relación entre la capacitación y la satisfacción laboral.	95

Tabla 23. Relación entre las recompensas y la satisfacción laboral.	96
Tabla 24. Relación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral.	97

Lista de figuras.

	Pág.
Figura 1. Niveles de Gestión del talento humano.	80
Figura 2. Niveles de Cultura organizacional.	81
Figura 3. Nivel de calidad de vida institucional	82
Figura 4. Nivel de percepción sobre la capacitación en la Institución Educativa.	83
Figura 5. Nivel de recompensas en la Institución Educativa.	84
Figura 6. Niveles de evaluación de desempeño en la Institución Educativa.	85
Figura 7. Niveles de Satisfacción laboral.	86
Figura 8. Nivel de Significación de la tarea.	87
Figura 9. Nivel de percepción de las condiciones de trabajo.	88
Figura 10. Nivel d percepción sobre el reconocimiento personal.	89
Figura 11. Nivel de percepción sobre los beneficios económicos	90

Resumen.

Este estudio buscó responder al problema que se llegó a identificar y que fue formulada bajo la proposición: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal docente en instituciones educativas del nivel primaria en el distrito de Barranca, 2014?, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal en instituciones educativas primarias del distrito de Barranca, 2014, de dicho objetivo se desprende que se buscó determinar cuantitativa y estadísticamente la relación entre dichas variables, y entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones de la otra. Metodológicamente la presente investigación se ajustó al tipo de estudio básico, bajo un diseño de investigación no experimental de corte transversal correlacional, se tomó como muestra a un total de 110 docentes de tres Instituciones Educativas del nivel primaria en el distrito de Barranca, bajo un muestro no probabilístico y censal. Alcanzar los objetivos, tanto general y específicos fue posible siguiendo la ruta metodológica del enfoque cuantitativo, donde fue determinante la prueba de las hipótesis determinada a partir de la prueba Bondad de Ajuste o Kolmogorov Smirnov, lo cual nos indicó que tomáramos en cuenta una prueba de hipótesis no paramétrica denominada Coeficiente de Correlación de Spearman. Los datos fueron procesados estadísticamente mediante un software estadístico denominado SPSS versión 20.0. Después de aplicada la prueba de hipótesis Rho de Spearman se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, ya que se obtuvo un p valor igual a $0.00 < 0.05$ con un coeficiente equivalente a $Rho = 0,621$.

Palabras clave: *gestión del talento humano, satisfacción laboral.*

Abstract.

This study sought to address the problem that became identified and which was formulated under the proposal: What is the relationship between talent management and job satisfaction of teachers in educational institutions of primary level in the district of Barranca, 2014? the overall objective was to determine the relationship between the human talent management and job satisfaction of staff in primary district of Barranca, 2014, that objective educational institutions shows that sought to determine quantitatively and statistically the relationship between these variables and between the variable management of human talent and size of the other. Methodologically this investigation was adjusted to the type of basic study under design experimental investigation of correlational cross section was sampled a total of 110 teachers in three educational institutions of primary level in the district of Barranca, under a show non probabilistic and census. Achieve the objectives, both general and specific possible following the methodological route quantitative approach, which was decisive test of the given hypothesis from the goodness of fit or Kolmogorov-Smirnov test, which told us to take into account test nonparametric hypothesis called Spearman's rank correlation coefficient. The data were processed statistically using a statistical software called SPSS version 20.0. After applied the hypothesis test Rho Spearman concluded that the management of human talent is significantly related to job satisfaction, as a p-value equal to $0.00 < 0.05$ with a coefficient equal to $Rho = 0,621$ was obtained.

Keywords:*human talent management, job satisfaction*